



Sürdürülebilir Mezun–Üniversite İlişkileri: Dinamik Mezun Takip Sistemlerinin Rolü Üzerine Bir Uygulama

Özlem Ürün^{1*}, Ceyda Taşcıoğlu Canpolat², Hasan Şahin³, Ebru Kamacı Karahan⁴, Mehmet Onur Genç⁵

Özet

Mezunlar, iş gücü piyasasında mesleki kimliklerini oluştururken sosyal ağ ihtiyaçlarını çoğunlukla üniversitelerinin mezun grupları aracılığıyla karşılamaktadır. Bu süreçte somut fayda elde eden mezunlar, üniversiteleriyle bağlarını sürdürmekte ve kuruma sürekli katma değer sağlamaktadır. Bu bağlamda, mezun takip sistemleri mezunlar ve üniversiteler açısından sosyal, kurumsal, saygınlık ve finansal boyutlarda fayda sağlayan bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Mezun–üniversite ilişkileri, Blau'nun Sosyal Mübadele Kuramı çerçevesinde, karşılıklı faydaya dayalı sosyal ve finansal bir mübadele süreci olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada, mezun takip sistemlerinin işlev ve katkıları Bursa Teknik Üniversitesi Mezun Takip Sistemi örneği üzerinden incelenmiştir. Araştırma kapsamında, sistemin işleyişi ayrıntılı biçimde açıklanmış; 487 mezunun katılımıyla mezunların memnuniyeti ve 57 işverenin katılımıyla işverenlerin mezun yeterliliklerine ilişkin değerlendirmeleri betimsel tarama modeli çerçevesinde sunulmuştur. Ayrıca, mezunlar ve sektör temsilcilerinden elde edilen geri bildirimlerin, üniversitenin akademik müfredatı ve kurumsal gelişim süreçlerine sağladığı katkılar tartışılmıştır. Elde edilen bulgular, literatürdeki bu konuda ele alınan çalışmalarla tutarlılık göstermekte olup, dinamik bir mezun takip sistemine dayalı sürdürülebilir mezun ilişkilerinin yalnızca bireysel ve kurumsal gelişimi değil, aynı zamanda üniversitelerin saygınlığını ve rekabet gücünü de güçlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mezun Takip Sistemi, Mezun–Üniversite İlişkileri, Sosyal Mübadele Kuramı, Mezun Memnuniyeti

Sustainable Alumni-University Relations: A Case Study on the Role of Dynamic Alumni Tracking Systems

Abstract

Alumni often fulfill their social networking needs through university alumni groups while forming their professional identities in the labor market. Those who derive tangible benefits from these interactions tend to maintain strong ties with their universities and continue to create added value for the institution. In this context, alumni tracking systems have become increasingly significant mechanisms that offer social, institutional, reputational, and financial advantages for both alumni and universities. Alumni–university relations can be theoretically framed within Blau's Social Exchange Theory, which conceptualizes these interactions as reciprocal processes of social and financial exchange. This study examines the functions and contributions of alumni tracking systems through the case of Bursa Technical University's Alumni Tracking System. The operational structure of the system is described in detail, and findings obtained through the descriptive survey model are presented based on data from 487 alumni evaluating their satisfaction and 57 employers assessing graduates' competencies. The results indicate that sustainable alumni relations supported by a dynamic tracking system not only foster individual and institutional development but also strengthen universities' long-term reputation and competitiveness.

Key Words: Alumni Tracking System, Alumni–University Relations, Social Exchange Theory, Alumni Satisfaction

¹ Bursa Teknik Üniversitesi, Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi, Bursa/Türkiye. ORCID: 0009-0003-6771 3849, E-Mail: ozlem.urun@btu.edu.tr

² Bursa Teknik Üniversitesi, Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi, Bursa/Türkiye. ORCID: 0000-0002-3286 5557, E-Mail: ceyda.tascioglu@btu.edu.tr

³ Bursa Teknik Üniversitesi, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü, Bursa/Türkiye. ORCID: 0000-0002-8915-000X, E-Mail: h.sahin@btu.edu.tr

⁴ Bursa Teknik Üniversitesi, Mimarlık ve Tasarım Fakültesi Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, Bursa/Türkiye. ORCID: 0000 0001-6809-8401, E-Mail: ebru.karahan@btu.edu.tr

⁵ Bursa Teknik Üniversitesi, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Mekatronik Mühendisliği Bölümü, Bursa/Türkiye. ORCID: 0000-0003-0332-1785, E-Mail: onur.genc@btu.edu.tr

*Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Özlem ÜRÜN, ozlem.urun@btu.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Universities today are evaluated not only by the quality of education they provide but also by the professional success and satisfaction of their graduates. Alumni relations thus represent a critical dimension of institutional prestige and accountability. The purpose of this study is to examine how dynamic alumni tracking systems strengthen sustainable alumni–university relations by using the case of Bursa Technical University (BTU). The main research questions address how alumni tracking systems function as reciprocal mechanisms between graduates and universities, what measurable outcomes they yield in terms of alumni satisfaction and employer feedback, and how such systems contribute to institutional development and reputation. The study is grounded in Blau’s Social Exchange Theory, conceptualizing alumni–university interactions as reciprocal exchanges of social and financial benefits that foster long-term loyalty and value creation. The research is significant because it provides empirical evidence on how data-driven alumni tracking can transform graduate engagement from a passive relationship into an active institutional development tool.

Literature Review:

The literature review was conducted through national and international academic databases such as Google Scholar, Scopus, TR Dizin, and YÖK Academic, focusing on peer-reviewed studies between 1990 and 2025. Earlier research emphasized the necessity of alumni tracking in enhancing educational quality, transparency, and employability (Kalaycı & Öztürk, 2018; Bakioğlu et al., 2011; Jones et al., 2017). Internationally, studies by Dedeepya et al. (2025) and Buvana et al. (2024) highlighted the shift toward digital alumni management platforms that facilitate continuous interaction and mentoring between graduates and institutions. In the Turkish context, alumni follow-up efforts began in the 1970s, but systematic applications have intensified only in recent years (Korkut Owen et al., 2010; Taşçı & Lapçın, 2023). The review indicates a consensus that effective alumni tracking systems serve as strategic feedback loops linking education quality, employability, and institutional improvement. However, there is limited empirical evidence on how these systems operate at the university level and how employer feedback is integrated into curriculum development a gap that the current study aims to fill.

Methodology:

This research adopts a descriptive survey design, a quantitative model frequently used in higher education studies involving employability and alumni evaluation. The population consists of BTU graduates and employers of BTU alumni. Data were collected in 2024 via two online surveys the Alumni Satisfaction Survey and the Employer Satisfaction Survey distributed through institutional communication channels. Participation was voluntary, ensuring data reliability. The sample includes 487 graduates and 57 employers across multiple sectors. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics frequency and percentage distributions. The study maintains strict adherence to academic research ethics and data confidentiality standards.

Results and Conclusions:

Findings indicate that 54% of BTU graduates are employed full-time, with 80% working in positions directly related to their fields of study, primarily in engineering and technology sectors. The overall graduate satisfaction rate is 85%, confirming strong institutional loyalty. Employer evaluations revealed high satisfaction levels (96–98%) in technical competence, problem-solving, teamwork, and communication skills, while identifying areas for improvement in foreign language proficiency (88%) and keeping up with field-related developments (84%). These results demonstrate that BTU’s dynamic tracking system effectively supports both quality assurance and graduate success monitoring. The study concludes that sustainable alumni relations, structured through continuous data collection and feedback mechanisms, significantly enhance universities’ accountability, curriculum relevance, and

competitiveness. From a theoretical standpoint, the results reinforce Blau's notion of reciprocity universities provide social and intellectual capital, while alumni contribute reputation and sectoral feedback. Practically, the study recommends integrating employer feedback into curriculum design, expanding professional development programs, and institutionalizing alumni recognition initiatives. BTU's model provides a replicable framework for other higher education institutions aiming to strengthen alumni engagement through dynamic, data-driven, and socially reciprocal systems.

1. GİRİŞ

Üniversiteler, yalnızca sundukları eğitim-öğretim faaliyetleriyle değil; aynı zamanda öğrenci, öğretim üyesi ve mezunlarının niteliğiyle de saygınlıklarını güçlendirmektedir. Bu çerçevede mezunlar, üniversitelerin insan kaynağı, entelektüel sermaye ve finansal kapasitelerinin artırılmasında stratejik bir paydaş olarak öne çıkmaktadır. Mezunlarla sürdürülebilir ilişkiler, üniversitelerin gelişiminde ve dönüşümünde kritik bir rol üstlenebilmektedir. Bunun yanı sıra, mezunlar sahip oldukları bilgi ve beceriler, oluşturdukları profesyonel ağlar ve katıldıkları stratejik planlama süreçleri aracılığıyla üniversitelerin yenilikçilik kapasitesini ve toplumsal değişimlere uyum sağlama yeterliliğini önemli ölçüde artırmaktadır (Rodriguez, 1991; Tulankar ve Grampurohit, 2020).

Bu bağlamda, mezunların üniversiteye yönelik aidiyet duygusu; öğrencilere mentörlük desteğiyle ilham verme, gönüllü katkılar sunma ve finansal ya da finansal olmayan kaynaklarla destek verilmesi aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. (Iskhakova vd., 2017). Bununla birlikte literatürde, üniversitelerin sorumluluğunun yalnızca mezuniyete kadar devam ettiği ve mezuniyet sonrasında mezun takibi ile sürdürülebilir ilişkilerin kurulmasının çoğu zaman göz ardı edildiği vurgulanmaktadır (Bakioğlu vd., 2011). Öte yandan, mezun takibi Türkiye yükseköğretiminde yeni bir uygulama olmayıp, 1970'lerin ortasında Ankara Üniversitesi'nde yürütülen çalışmalar bu alandaki erken örnekler arasında yer almaktadır (Korkut Owen vd., 2010).

Mezunlarla kurulan güçlü bağlar, üniversitelerin hem niteliklerini artırma hem de topluma karşı sorumluluklarını yerine getirme bakımından kritik öneme sahiptir. Bu doğrultuda, veri odaklı ve güncel bilgileri içeren bir mezun takip sisteminin kurulması; mezunların kariyer gelişimlerinin izlenmesi, üniversiteye stratejik geri bildirim sağlanması, kalite güvencesi ve kurumsal aidiyetin güçlendirilmesi açısından temel bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır (Taşcı ve Lapçın, 2023; Yetişen ve Ünlü, 2019). Mezun takip sistemi, üniversitelerin niteliklerini artıran bir uygulama olmanın yanı sıra, mezunlar açısından üniversite ile ilişkilerin sürdürdüğünü hissettiren bir iletişim mekanizması olarak değerlendirilmektedir. Bu sistem aracılığıyla, mezunlara “yalnız değilsiniz” mesajı verilmekte ve mezun-üniversite ilişkileri kurumsal düzeyde güçlenmektedir.

1.1. Literatür Taraması ve Kavramsal Çerçeve

Üniversite kavramı, bilimsel araştırma ve yayınları aracılığıyla topluma ışık tutan, nitelikli insan kaynağının yetişmesine katkı sağlayan ve ülkelerin sosyo ekonomik kalkınmasında aktif rol üstlenen mükemmellik merkezleri olarak tanımlanmaktadır (Günay ve Günay, 2017). Nitekim, öğrencilerin üniversiteyi “gerçek hayatın bir simülasyonu” ve “bilgilerin kaynağı ile yayıldığı yer” gibi tanımlarla ifade ettikleri görülmektedir (Demirbilek, 2020). Alanyazında üniversitelerin, özgün bilgi üretimi, donanımlı mezun yetiştirme, araştırma geliştirme faaliyetleri, yeni teknolojilerin deneysel olarak incelenmesi gibi işlevleri aracılığıyla toplumların rekabet avantajına katkı sağladığı vurgulanmaktadır (Sungur, 2015). Üniversitelerin çok boyutlu katkılarından en görünür olanı mezunlarıdır. Mezunlar, üniversite eğitiminin ardından iş gücü piyasasının potansiyel adayları olarak görülmektedir. Bu bağlamda, mezun kavramını tanımlamak konunun anlaşılması açısından yerinde olacaktır.

Mezun kavramı, İngilizcede tekil alumnus, çoğul alumni kelimelerine dayanmaktadır ve belirli bir lise, kolej veya üniversitede eğitim almış bireyleri ifade etmektedir (Cambridge Dictionary, n.d.). Türk Dil Kurumu'na göre ise mezun, bir eğitim kurumunu başarıyla tamamlayarak diploma almaya hak kazanan kişidir (Türk Dil Kurumu, n.d.). Bunun yanı sıra, mezunlar yalnızca bir üniversiteden diploma sahibi bireyler değil; aynı zamanda elde ettikleri başarılarla üniversitelerine saygınlık kazandıran, mentörlük yoluyla öğrencilere katkı sunan ve üniversitelerin en

önemli insan kaynakları arasında yer alan paydaşlarıdır (Tulankar ve Grampurohit, 2020). Nitekim Rodriguez (1991), mezunların kendilerini üniversitenin hem “sadık destekçisi” hem de “değerlendirici otoritesi” olarak gördüklerini ifade etmektedir. Bu doğrultuda mezunların; iş bulma sürecinde öğrencilere destek olmak, üniversitenin kurumsal gelişimine katkı sağlamak, özgün fikirler sunmak ve çeşitli kurumlarla bağlantılar kurmak olmak üzere çeşitli işlevleri bulunmaktadır.

Türkiye’de mezun izleme çalışmalarının ilk örneği, 1976 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi tarafından gerçekleştirilmiştir (Korkut Owen vd., 2010). Günümüzde ise, özellikle Tıp Fakültesi bulunan ve URAP 2023–2024 Türkiye sıralamasında üst sıralarda yer alan üniversitelerin tamamında mezun takip sistemlerinin bulunması, bu mekanizmanın üniversitelerin nitelik değerlendirmesindeki önemini pekiştirmektedir (URAP, 2023).

Mezun takip sistemi, üniversiteler ile mezunlar arasındaki sürdürülebilir ilişkilerin temel unsurlarından biridir. E-posta gönderimi veya sosyal medya grupları gibi geleneksel yöntemlerin ötesine geçen bu sistem, çok boyutlu ve dinamik bir iletişim imkanı sunmaktadır (Dedeepya vd., 2025). İş gücü piyasasında mezunların niteliğini, performansını, kariyer gelişimini ve olası kariyer kesintilerini gözlemlemeyi sağlayan bu sistemler (Kalaycı ve Öztürk, 2018), aynı zamanda üniversite-mezun etkileşimini kolaylaştıran ve aidiyeti güçlendiren teknoloji tabanlı bir altyapıya dayanmaktadır (Buvana vd., 2024). Ayrıca, dijitalleşen platformlar manuel işleyişin getireceği sorunları ortadan kaldırmakta ve mezun-öğrenci arasında mentörlük ilişkilerinin sürdürülmesine katkı sunmaktadır (Sawai vd., 2024). Mezun takibinin dijital ve sistemli platformlar aracılığı ile yürütülmesi sayesinde üniversitelerin kalite güvencesi ve akreditasyon süreçlerinde bir performans kriteri olarak görülen mezunların istihdam oranları, iş bulma süresi ve memnuniyet düzeyi gibi verileri izlemesi kolaylaşmaktadır (Jones vd., 2017; Taşçı ve Lapçın, 2023).

Yetişen ve Ünlü’nün (2019) çalışmasında, 2007’de kurulan devlet üniversitelerinin kurum içi değerlendirme raporları incelenmiş, kalite süreçlerinin karşılaştırmalı analizi yapılmış ve bu süreçlerin mezunlar üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Çalışma sonucunda, mezun takip sistemlerinin üniversitelerin hesap verebilirlik, şeffaflık ve sürekli iyileştirme süreçlerinde önemli bir ölçüt olduğu ortaya konulmuştur.

1.1.1. Üniversitelerin Mezun Takip Sisteminin Önemi

Türkiye’de mezun takibine yönelik çalışmalar uzun bir geçmişe sahip olmakla birlikte, sistematik ve veri odaklı araştırmalar son yıllarda belirgin bir artış göstermiştir. Bu eğilim, yükseköğretim kurumlarının kalite güvencesi, istihdam verimliliği ve kurumsal sürdürülebilirlik hedefleriyle yakından ilişkilidir. Alanyazında, mezun takibi ile ilgili yapılmış araştırmaların incelenmesi konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından katkı sağlayacaktır.

İbileme (2019), Anadolu Üniversitesi örneğinde açık ve uzaktan öğrenme bağlamında mezun bilgi sistemlerinin geliştirilmesini ele almış ve bu süreçte karşılaşılan teknik ve idari zorlukları tartışmıştır. Konuyu daha geniş perspektifle değerlendiren İbileme ve Fırat (2019) Türkiye ve dünya genelindeki açık öğretim mezun bilgi sistemlerini karşılaştırmalı olarak inceleyerek bu sistemlerin mezun kariyer gelişimlerini izleme ve üniversite–mezun bağlarını güçlendirme açısından stratejik önem taşıdığını ortaya koymuştur. Kalaycı ve Öztürk (2018), Gazi Üniversitesi mezunlarının kariyer yolculuklarını analiz etmiş ve eğitim programlarının niteliği ile mezunların mesleki başarıları arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Bu çalışma, mezun takibinin eğitim programlarının sürekli iyileştirilmesinde etkin bir geri bildirim mekanizması olduğunu göstermiştir. Can vd. (2017), Babaeski Meslek Yüksekokulu örneğinde mezunların mesleki eğitim deneyimlerini ve istihdam süreçlerinde karşılaştıkları güçlükleri ortaya koymuştur. Bulgular, mezun geri bildirimlerinin mesleki eğitimin etkinliğini değerlendirmede önemli bir gösterge olduğunu desteklemektedir. Değirmencioğlu (2008), yükseköğretim mezunlarının toplumsal rollerini “eğitimde fırsat eşitliği” bağlamında ele almış ve mezunların iş bulma süreçlerinde karşılaşılabilecekleri adaletsizlikler, fırsat eşitliği konusunda araştırma eksikliğine dikkat çekmiştir.

Ünal (1995) ise, yükseköğretimdeki finansman sorunlarının eğitim kalitesine ve mezunların iş gücü piyasasındaki rekabet gücüne doğrudan olumsuz etkide bulunduğunu vurgulamıştır. Akadal (2013), mezun takip sistemlerinin hem üniversiteler hem de öğrenciler için çift yönlü faydalar sunduğunu, elektronik ortamda oluşturulan sistemlerin sürdürülebilir veri yönetimi ve iletişim açısından zorunluluk haline geldiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda, İstanbul Üniversitesi bünyesinde web tabanlı bir mezun takip sistemi geliştirilmiştir. Bakioğlu vd. (2011), Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi mezunlarıyla yürüttükleri çalışmada, mezun izleme sistemlerinin bireysel ve kurumsal düzeyde çok yönlü faydalar sağladığını; elde edilen anket bulgularının ise sistematik mezun takibine duyulan ihtiyacı açık biçimde ortaya koyduğunu göstermiştir. Ünüvar vd. (2024), Ankara Üniversitesi öğrencilerinin aidiyet düzeyleri ve kariyer gelişimlerini incelediği “İnsan Kaynakları ve Kariyer Planlama Masası” araştırma raporunda, mezun takip sistemlerine üyeliğin teşvik edilmesi ve mezuniyet sonrası destek mekanizmalarının güçlendirilmesinin kurumsal bağlılık açısından önemini vurgulamıştır. Öztürk vd. (2015), Hacettepe Üniversitesi mezunlarının istihdam durumlarını analiz ederek iş bulma süresi, sektör dağılımı ve istihdam oranlarının üniversitelerin eğitim hizmetlerinin etkililiğini ölçmede kritik göstergeler olduğunu ortaya koymuştur. Uluslararası literatürde ise 1980’li yıllardan itibaren üniversite–mezun ilişkileri üzerine yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir (Kırıkçı, 2009). Dijitalleşmenin etkisiyle son dönemde, geleneksel iletişim yöntemlerinin yerini çevrim içi ve veri tabanlı sistemler almıştır.

Dedeepya vd. (2025), “Alumni Connect” adlı dijital platformun; mezun, öğrenci ve üniversite personeli arasında sürdürülebilir etkileşim sağladığını, iletişim, mentörlük, iş ilanı paylaşımı ve veri takibi gibi işlevleriyle mezun ilişkilerinin daha bütüncül hale geldiğini belirtmektedir. Buvana vd. (2024), mezunlar, öğrenciler ve akademisyenler arasında profesyonel gelişimi destekleyen güvenli bir dijital platformun kullanıcıların akademik ve mesleki bilgilerini düzenli biçimde güncellemelerine olanak tanıdığını ortaya koymaktadır. Nasrulloh vd. (2021), Endonezya’da web tabanlı bir mezun bilgi sistemi tasarlamış ve sistemin kullanıcı dostu, güvenilir ve erişilebilir yapısı sayesinde olumlu geri bildirimler elde etmiştir. Setyaningsih ve Prihantoro (2022), Darussalam Gontor Üniversitesi’nde mezun verilerinin etkin yönetimini sağlayan bir model geliştirerek bu sistemin eğitim kalitesinin artırılmasına doğrudan katkı sunduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, Babu vd. (2022), güncel mezun verilerinin takibini mümkün kılan web tabanlı bir sistem önermiş; bu sistem, raporlama ve veri yönetimi işlevleriyle mezun–üniversite etkileşimini güçlendirdiğini belirtmektedir. Jones vd. (2017) ise Florida Eyalet Üniversitesi’nde bilgisayar ve mühendislik mezunlarının istihdam durumlarını izlemek amacıyla anket, sosyal medya ve telefon görüşmelerini birleştiren çoklu veri toplama modeli geliştirmiş ve bu yöntemin diğer üniversiteler için de uygulanabilir olduğunu ortaya koymuştur.

Bu bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, mezun takip sistemlerinin yalnızca mezunlarla iletişimi sürdürme aracı değil; aynı zamanda eğitim kalitesini değerlendiren, kurumsal aidiyeti güçlendiren ve yükseköğretimde hesap verebilirliği destekleyen stratejik bir yönetim mekanizması haline geldiği görülmektedir.

1.2. Mezun Takip Sistemlerinin Yükseköğretimdeki İşlevi ve Önemi

Mezun takip sistemleri, üniversiteler ile mezunlar arasındaki sürdürülebilir ilişkinin temel taşlarından biridir (Akadal, 2013; Kalaycı ve Öztürk, 2018). Mezunlarla iletişim sürecinde, geleneksel yöntemler yetersiz kalırken, modern sistemler dinamik bir etkileşim imkanı sunmaktadır. Nitekim, dijital platformlar üzerinden mezunlarla kurulan etkileşimin, geleneksel yöntemlerin ötesine geçerek daha etkin ve sürdürülebilir bir iletişim sağladığı ortaya konulmuştur (Dedeepya vd., 2025; Setyaningsih ve Prihantoro, 2022). Bu sistemler sayesinde üniversiteler, mezunlarının iş gücü piyasasındaki performansını, kariyer gelişimini ve karşılaştıkları güçlükleri daha sistematik biçimde izleyebilmektedir (Jones vd., 2017; Kalaycı ve Öztürk, 2018). Gazi Üniversitesi örneği, mezunların mesleki ilerlemelerini takip etmenin, programların sürekli iyileştirilmesinde stratejik bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Kalaycı ve Öztürk, 2018).

Iskhakova vd. (2017), mezun bağlılığı üzerine yaptığı literatür derlemesine göre, mezunlarla ilişkilerin güçlendirilmesi, üniversitelerin sosyal sermayesini artıran önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Mezun

bağlılığı, bağış, mentörlük, gönüllü katkı ve etkinlik katılımı gibi davranışları teşvik eden, hem maddi hem de manevi bir sosyal sermaye biçimi olarak ifade edilir. Bu nedenle, güçlü mezun ilişkileri, kurumun kimliğini pekiştiren ve aidiyet duygusunu besleyen stratejik bir değer taşımaktadır. Etkin bir mezun takip sistemi, mezunlara yaşam boyu öğrenme, kariyer desteği ve profesyonel ağ gibi imkânlar sağlarken; üniversitelere mezun geri bildirimleri, program değerlendirme verileri ve uzun vadeli kurumsal sadakat gibi kazanımlar getirir (Jones vd., 2017; Yetişen ve Ünlü, 2019). Alanyazındaki araştırmalar, iyi kurgulanmış bir mezun takip sisteminin hem öğrenciler hem de üniversite için gerekli ve faydalı olduğunu vurgulamaktadır (Akadal, 2013).

1.2.1. Kalite Güvencesi ve Akreditasyonda Mezun Verilerinin Rolü

Mezun verilerinin toplanması ve analiz edilmesi, yükseköğretimde kalite güvencesi ve akreditasyon süreçlerinin önemli bir parçasıdır. Üniversitelerin başarısının, yalnızca mezun sayılarıyla değil, mezunların istihdam durumu ve memnuniyetiyle de ölçüldüğü ifade edilmektedir. Buna göre, Türkiye’de üniversitelerin akreditasyon ve kurumsal değerlendirme raporlarında mezun verilerinin takibi, şeffaflık, izlenebilirlik, hesap verebilirlik ve sürekli iyileştirme açısından önemli bir role sahip olduğu ortaya konulmaktadır (Taşcı ve Lapçın,2023; Yetişen ve Ünlü, 2019).

1.2.2. Dijital Platformlar ve Veri Temelli Mezun–Üniversite Etkileşimi

Dijital dönüşüm, mezun etkileşimini gerçek zamanlı ve veri temelli bir yapıya dönüştürmüştür. Birçok kurum, mezun bilgilerini güncel tutmak ve etkileşimi yönetmek için özel tasarlanmış mezun bilgi sistemleri veya portallar kullanmaktadır (Dedeepya vd. 2025; Setyaningsih ve Prihantoro, 2022). Mezun takip sistemlerinden elde edilen verilerin izlenmesi ve analiz edilmesi, üniversitelerin müfredatlarını sektörün değişen talepleriyle uyumlu şekilde güncelleme imkanı sunmaktadır (Jones vd., 2017; Kalaycı ve Öztürk, 2018).

1.3. Bursa Teknik Üniversitesi Mezun Takip Sistemi

Bursa Teknik Üniversitesi (BTÜ) Mezun Takip Sistemi, mezunlarla sürekli iletişimi sağlamak, onları izlemek ve güçlü bir bağ kurmak amacıyla geliştirilmiş dinamik bir platformdur. Bununla birlikte, mezunlarının kariyer yolculuklarını düzenli olarak takip edilmesiyle, üniversite eğitimi ile iş gücü piyasasındaki pozisyonların uyumunun değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, mezunların istihdam edildikleri kurumların memnuniyet düzeyleri ve gelişim alanları, sistem üzerinden toplanan geri bildirimlerle analiz edilmektedir.

BTÜ Mezun Takip Sistemi dinamik yapısı, iş gücü piyasasına ilişkin verilerin düzenli olarak toplanmasına ve üniversitenin kurumsal performansının izlenmesine imkan sunmaktadır. Bölümlerin mezun gruplarına ait bilgiler, dijital platform aracılığıyla düzenli olarak güncellenmektedir. Ayrıca, üniversitenin etkinlikleri, duyuruları ve proje bilgileri mezunlara kolaylıkla ulaştırılmaktadır. Bunun yanı sıra, mezunların demografik özellikleri, görev yaptıkları sektörler, kurumlar ve iş ünvanlarına ilişkin veriler sistem üzerinden dinamik biçimde raporlanabilmektedir.

BTÜ, mezunlarının başarı hikâyelerini öğrencilere aktararak hem öğrencilerin kariyer yolculuklarında ilham kaynağı olmayı, hem de mezunlarının üniversiteye olan aidiyet duygusunu pekiştirmeyi amaçlamaktadır. Özellikle, öğrencilerin iş arama sürecinde karşılaştıkları yalnızlık duygusunu gidermek ve mezunlara değerli olduklarını hissettirmek, sistemin önemli hedefleri arasındadır.

Nitekim, Yükseköğretim Kurulu’nun 2023 Yılı Üniversite İzleme ve Genel Değerlendirme Raporu’na göre, iş dünyasının mezunların yeterliliklerine ilişkin memnuniyet oranı sıralamasında Bursa Teknik Üniversitesi, en yüksek orana sahip ilk üç devlet üniversitesi arasında yer almaktadır (YÖK, 2023).

BTÜ Mezun Takip Sistemi aracılığıyla elde edilen veriler sayesinde mezunlara ulaşma oranı sürekli olarak izleyebilmekte ve sistematik analizler yapılabilmektedir. Bu kapsamda, sürecin işleyişi dört temel unsur üzerinden yürütülmektedir. Mezunlarla İlişkiler Komisyonu; fakülteler bünyesinde oluşturulan bu komisyon, mezunların düzenli olarak takip edilmesini sağlamaktadır. Komisyon; fakülte temsilcileri, bölüm üyeleri ve veri

toplama sürecinden sorumlu araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Mezun Memnuniyet Anketi, mezunların üniversiteye ilişkin memnuniyet düzeylerini, iş bulma süreçlerini, görev yaptıkları kurum ve pozisyonları değerlendirmek amacıyla uygulanmaktadır. İşveren Memnuniyet Anketi, mezunların görev yaptıkları kurumların görüşlerini almak, teknik ve liderlik becerilerini ölçmek ve işverenlerin genel memnuniyet düzeylerini değerlendirmek için tasarlanmıştır. “Mezun Ulaşılabilirliği Hedefi”, her fakültenin, mezunlarının en az %50’sine erişim sağlaması ile ilgili bir hedeftir. Bu ölçüt, üniversitenin sürdürülebilir mezun ilişkilerini güçlendirme yönündeki kurumsal kararlılığını göstermektedir.

1.3.1. Bursa Teknik Üniversitesi Mezun Takip Sistemi’nin İşleyiş Süreci

Bursa Teknik Üniversitesi mezun takip sistemi, mezunlarla ilgili verilerin sistematik şekilde toplanıp, analiz edilmesini amaçlayan kurumsal bir yapı altında faaliyet göstermektedir. Bu sistemin gerektirdiği faaliyetler, fakülteler bünyesinde oluşturulan “Mezunlarla İlişkiler Komisyonu” aracılığıyla yürütülmektedir. Bu komisyonlar, fakülte temsilcileri, bölüm üyeleri ve araştırma görevlilerinden oluşmakta olup, mezun verilerinin düzenli olarak toplanması ve güncellenmesinden sorumludur. Her bölümün, kendi mezun grubunu takip ettiği bu kurumsal yapı, üniversite etkinlik ve duyuruların mezunlara iletilmesini sağlayarak iletişim ağının sürekliliğini sağlamaktadır. Fakültelerin mezun takip sistemi kapsamında, mezunlarının %50’sine ulaşılması hedeflenmektedir.

Mezun takip sürecinde, “Mezun Memnuniyet Anketi” ve “İşveren Memnuniyet Anketi” yapılarak anket sonuçları yardımıyla, mezun ve işveren değerlendirmeleri analiz edilebilmektedir. Mezunların iş bulma süreleri, mezun oldukları bölüm ile yaptıkları iş arasındaki uyum, görev yaptıkları kurumdan memnuniyeti veya işverenlerin, mezunları teknik, sosyal ve liderlik becerileri ile ilgili değerlendirme sonuçları raporlanabilmektedir. Elde edilen bulgular, müfredat geliştirme ve kurumsal iyileştirme süreçlerine veri sağlamaktadır.

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırma tasarımı

Bu araştırma, Bursa Teknik Üniversitesi (BTÜ) mezunlarının istihdam durumlarını, görev yaptıkları pozisyonları, ve memnuniyet düzeyleri ile işverenlerin mezunların yetkinliklerine ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymak amacıyla betimsel tarama modeli ile yürütülmüştür (Karasar, 1998). Yükseköğretim alanında, mezun istihdamı ve işveren geri bildirimlerinin incelendiği araştırmalarda, genellikle betimsel modellerin ve tarama temelli yaklaşımların tercih edildiği görülmektedir (Kalaycı ve Öztürk, 2018; Jones vd., 2017).

2.2. Katılımcı Bilgileri

Araştırmanın çalışma grubunu, BTÜ’nün farklı fakülte ve bölümlerinden mezun olan bireyler ile bu mezunların görev yaptığı kurumların işveren temsilcileri oluşturmaktadır. Veriler, 2024 yılı içerisinde mezunlar ve işverenlerden gönüllülük esasına göre elde edilmiştir. Mezun ve işverenlerin araştırmalara gönüllülük esasına göre katılması, hem veri güvenilirliğini hem de katılım motivasyonunu artıran bir uygulamadır.

Bursa Teknik Üniversitesi’ne ait öğrenci, mezun, ulaşılan mezunlar ve “Mezun Memnuniyet Anketi” ’ne katılan mezun dağılımı ve işveren temsilcilerinin sektörlere göre dağılımları Tablo 1 ve Tablo 2’de belirtilmektedir. Bulgular, BTÜ mezunlarının %51’ine ulaşıldığını göstermektedir. Araştırma örnekleme, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. “Mezun Memnuniyet Anketi” ve “İşveren Memnuniyet Anketi” ’ne katılım sağlayan 487 Bursa Teknik Üniversitesi mezunu ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren 57 işveren temsilcisi örnekleme oluşturmaktadır. Bununla birlikte, anketi yanıtlayan 487 mezun, 2016-2024 yılları arasındaki mezunlardan oluşmaktadır.

Tablo 1. Bursa Teknik Üniversitesi Katılımcı Bilgileri

Bölüm Adı	Öğrenci Sayısı	Mezun Sayısı	Ulaşılan Mezun Sayısı	Ankete Katılan Mezun Sayısı
Bilgisayar Mühendisliği	586	126	103	11
Biyomühendislik	351	80	66	7
Çevre Mühendisliği	147	178	69	13
Elektrik-Elektronik Mühendisliği	567	284	141	26
Endüstri Mühendisliği	391	74	70	8
Gıda Mühendisliği	356	287	166	59
İnşaat Mühendisliği	421	296	100	27
Kimya	231	94	60	21
Kimya Mühendisliği	394	262	149	49
Matematik	355	75	27	4
Makine Mühendisliği	480	329	187	45
Mekatronik Mühendisliği	497	255	154	26
Metalurji ve Malzeme Mühendisliği	409	234	115	22
Polimer Malzeme Mühendisliği	23	73	59	5
Orman Mühendisliği	308	214	111	6
Orman Endüstri Mühendisliği	240	109	84	22
Peyzaj Mimarlığı	260	31	31	2
İngilizce Mütercim ve Tercümanlık	106	0	0	0
İşletme	453	53	50	11
Psikoloji	466	200	54	36
Sosyoloji	334	189	28	22
Uluslararası İlişkiler	100	135	32	16
Uluslararası Ticaret ve Lojistik	492	234	117	16
Mimarlık	512	103	53	17
Şehir ve Bölge Planlama	393	162	53	16
Denizcilik İşletmeleri Yönetimi	20	0	0	0
Gemi İnş. Ve Gemi Mak. Mühendisliği	205	0	0	0
Fizik	111	0	0	0
Toplam	9208	4077	2079	487

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak iki ayrı anket formu kullanılmıştır. “İşveren Memnuniyeti Anketi” 17 sorudan, “Mezun Memnuniyeti Anketi” ise 26 sorudan oluşmaktadır. İşveren ve mezun görüşlerini almak amacıyla hazırlanan anket formlarındaki ilgili soruların iç tutarlılığını değerlendirmek üzere güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, İşveren Memnuniyet Anketi’nin Cronbach’s Alpha kat sayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, anket maddeleri arasında yüksek düzeyde iç tutarlılık olduğunu ve katılımcı yanıtlarının güvenilir bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Mezun Memnuniyet Anketi güvenilirlik analizi sonucunda ise, Cronbach’s Alpha kat sayısı 0.77 olarak hesaplanmıştır.

2.3.1. Mezun Memnuniyet Anketi

Mezunların mevcut istihdam durumlarını, görev yaptıkları pozisyonları ve memnuniyet düzeylerini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Anket, mezunların demografik ve istihdam bilgilerini toplamaya yönelik soruların yanı sıra, memnuniyet düzeylerini ölçmeye yönelik 5’li Likert tipi maddeden oluşmaktadır.

2.3.2. İşveren Memnuniyet Anketi

Mezunların görev yaptığı sektör temsilcilerine uygulanmıştır. Anket, kurumların demografik ve istihdam bilgilerini toplamaya yönelik soruların yanı sıra, mezunların mesleki yetkinliklerini, teknik ve sosyal becerilerinden memnuniyet düzeylerini ölçmeye dönük 6’li Likert tipi maddeden oluşmaktadır.

2.4. Veri Toplama

Veriler, çevrimiçi ortamda Google Formlar aracılığıyla toplanmıştır. Mezunlara ve işverenlere e-posta ve sosyal medya kanalları üzerinden ulaşılarak anketlere katılım sağlanmıştır.

2.5. Veri Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, betimsel istatistikler aracılığıyla çözümlenmiştir. Mezun Memnuniyet Anketi ve İşveren Memnuniyet Anketi’nden elde edilen nicel veriler frekans ve yüzde dağılımları üzerinden değerlendirilmiş; böylece mezunların istihdam durumları, görev pozisyonları ve mezuniyet alanları ile çalışma alanları arasındaki uyum ortaya konulmuştur. Ayrıca, işverenlerin mezunların yetkinliklerine yönelik değerlendirmeleri tablolar hâlinde raporlanmıştır ve bu sayede mezunların güçlü yönleri ile geliştirilmesi gereken alanları belirlenmiştir.

2.6. Araştırma Etiği

Bu makalede kullanılan veriler, Bursa Teknik Üniversitesi Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından her yıl düzenli olarak yürütülen ve sorularının Bursa Teknik Üniversitesi Saha Araştırmaları Grubu tarafından incelenen ve onaylanan “Mezun Memnuniyet Anketi” ve “İşveren Memnuniyet Anketi’nden elde edilmiştir. Araştırmadaki veriler, Bursa Teknik Üniversitesi’nin kurumsal verilerini temsil etmektedir. Anketler, katılımcıların gönüllülüğü esas alınarak çevrimiçi ortamda uygulanmış olup herhangi bir kişisel veri ihlali veya etik dışı durum söz konusu değildir. Araştırma süreci boyunca bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine riayet edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Mezun Memnuniyet Anketi Bulguları

2024 yılı “Mezun Memnuniyet Anketi” kapsamında elde edilen veriler, mezunların istihdam durumlarını, pozisyon bilgilerini, mezunların istihdam edildiği sektör bilgileri ve memnuniyet düzeylerini ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Mezunların İstihdam Edildikleri Kurumların Sektör Bilgisi

Sektörel Dağılım	Yüzde (%)
Otomotiv	23
Tekstil	7
Üretim	14
Kimya	7
Kamu	7
Çevre	7
İnşaat	7
Havacılık	5
Hukuk	2
Enerji	7
Teknoloji	4
Eğitim	4
Lojistik	2
Gıda	4
Toplam	100

Tablo 2'ye göre, BTÜ mezunlarının otomotiv, eğitim, çevre, lojistik, enerji, gıda ve tekstil gibi çeşitli sektörlerde istihdam edildiği; ayrıca teknoloji, inşaat, hukuk, kamu, kimya, üretim ve havacılık gibi farklı alanlarda da temsil edildiği görülmektedir. Bu dağılım, BTÜ mezunlarının iş gücü piyasasında sektörel çeşitliliğe sahip geniş bir yelpazede istihdam edildiğini göstermektedir.

Tablo 3. 2024 Yılı Mezunların Mevcut İş Durumu

İş Durumu	Yüzde (%)
Tam zamanlı olarak bir kamu kuruluşunda çalışanlar	6,4
Tam zamanlı olarak özel bir kuruluşta çalışanlar	48
Kendi işini kuran ve çalışanlar	1
Stajyer / kısmi zamanlı / bursiyer olarak çalışanlar	0,6
Çalışmayan, eğitimine devam edenler	7,1
Çalışmayan, aktif olarak iş arayanlar	34
Çalışmayan, aktif olarak iş aramayanlar	2,9
Toplam	100

Tablo 3, mezunların mevcut iş durumlarını göstermektedir. Bulgulara göre, BTÜ mezunlarının toplamda %54'ü kamu veya özel sektörde tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Mezunların %7,1'i eğitimine devam ederken, %1'i kendi işini kurmuş, %34'ü ise aktif olarak iş aramaktadır.

Tablo 4. Mezuniyet Alanı İle İş Alanı Uyumuna Göre Dağılım

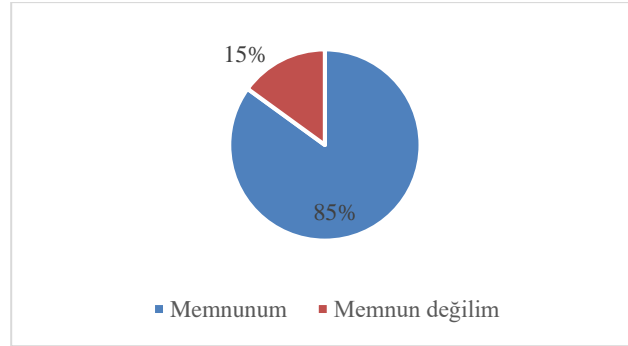
İstihdam Durumu	Yüzde(%)
Mezuniyet alanıyla ilgili bir alanda çalışıyorum	80
Mezuniyet alanıyla ilgili olmayan bir alanda, mecburen	6
Mezuniyet alanıyla ilgili olmayan bir alanda, isteyerek	14
Toplam	100

Tablo 4’te mezuniyet alanı ile iş alanı arasındaki uyumun dağılımı belirtilmektedir. Sonuçlar, mezunların %80’inin öğrenim gördükleri alanla doğrudan ilişkili işlerde istihdam edildiğini göstermektedir. Mezunların %6’sı kendi alanları dışında mecburen, %14’ü ise, isteyerek farklı alanlarda çalışmaktadır. Bu bulgu, BTÜ mezunlarının büyük oranda alanlarıyla uyumlu işlerde istihdam edildiklerini göstermektedir.

Tablo 5. Kurumdaki Pozisyon Bilgisi

Pozisyon	Yüzde (%)
Bakım onarım / analiz sorumlusu	1
Araştırma görevlisi	2
Mühendis	55
Memur	2,3
Öğretmen	0,6
Uzman / Uzman yardımcısı	9,8
Saha Sorumlusu	1,7
Satış / satın alma / pazarlama (uzm / uzm yard)	4
Müdür yardımcısı / Müdür	2,9
Diğer	20,7
Toplam	100

Tablo 5’te mezunların çalıştıkları pozisyonların dağılımı belirtilmektedir. Mezunların %55’i mühendislik pozisyonlarında görev yapmakta olup, bu durum üniversitenin teknik odaklı eğitim yapısının iş gücü piyasasına güçlü bir şekilde yansıdığını göstermektedir. Öte yandan, mezunların %20,7’sinin “diğer” kategorisinde yer alması, mezunların farklı sektörlerde ve çeşitli pozisyonlarda da istihdam edildiğini ortaya koymaktadır.



Şekil 1. Mezunların Genel Memnuniyet Düzeyi

Şekil 1’de belirtildiği üzere, BTÜ mezunlarının genel memnuniyet düzeyi %85 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu, üniversite yıllarında edinilen akademik ve sosyal kazanımların çalışma yaşamına olumlu olarak yansıdığını göstermektedir. Bununla birlikte, mezunların istihdam edildikleri kurum ve pozisyondan memnun olduğunu ortaya koymaktadır.

3.2. İşveren Memnuniyet Anketi Bulguları

2024 yılı “İşveren Memnuniyet Anketi” kapsamında, mezunların iş gücü piyasasındaki konumları ve işverenlerin mezunlara yönelik değerlendirmeleri incelenmiştir.

Tablo 5. Mezunların Kurumlarındaki Mevcut Görev Süreleri

Görev Süresi	Yüzde (%)
6 aydan az	7,0
6 ay – 12 ay	15,8
1 yıl – 3 yıl	64,9
3 yıl – 5 yıl	10,5
5 yıldan fazla	1,8
Toplam	100

Tablo 5, mezunların mevcut kurumlarındaki görev sürelerini göstermektedir. Sonuçlar, mezunların %80’den fazlasının aynı kurumda en az bir yıl veya daha uzun süredir çalıştığını ortaya koymaktadır. Özellikle %64,9’unun 1–3 yıl aralığında görev yapıyor olması, BTÜ mezunlarının çalıştıkları kurumlarda kalıcılık ve uyum sağlama eğilimlerinin güçlü olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Mezun Yetkinliklerine İlişkin İşveren Değerlendirmeleri

Yetkinlik	Memnuniyet Düzeyi (%)
Alana ilişkin teorik bilgisi	96
Teorik bilgiyi uygulama becerisi	98
Bilgisayar programlarını kullanma becerisi	98
Mesleki ve etik değerleri	97
Grup çalışmasına yatkınlık	98
Liderlik özellikleri	93
İletişime açıklık	97
Alanıyla ilgili gelişmeleri takip edebilme	84
Yabancı dil bilgisi ve becerisi	88
Kendini geliştirme isteği	95
Kurumsal ilişkileri	91
Problem belirleme ve çözme becerisi	98

Tablo 6, işverenlerin BTÜ mezunlarının yetkinliklerine ilişkin değerlendirmelerini sunmaktadır. Bulgular, mezunların genel olarak teorik bilgi, uygulama becerisi, bilgisayar programlarını kullanma, grup çalışmasına yatkınlık, problem çözme ve iletişim becerileri açısından oldukça yüksek oranlarla (%96–98) değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Buna karşın, alanıyla ilgili gelişmeleri takip etme (%84) ve yabancı dil bilgisi (%88) diğer yetkinliklere kıyasla daha düşük düzeyde kalmıştır. Bu durum, mezunların güçlü mesleki donanımlarına rağmen küresel rekabet gücü açısından geliştirilmesi gereken yönleri işaret etmektedir. Özellikle yabancı dil yeterliliği ve alanındaki güncel gelişmeleri izleme becerisi, mezunların uluslararası iş piyasasında daha güçlü bir konum elde etmeleri için kritik görülmektedir. Genel olarak bulgular, BTÜ mezunlarının işveren beklentilerini büyük ölçüde karşıladığını, ancak uluslararasılaşma ve sürekli mesleki gelişim alanlarında destek ve iyileştirme ihtiyacının bulunduğunu ortaya koymaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Bu araştırmada, Bursa Teknik Üniversitesi (BTÜ) mezunlarının istihdam durumları, görev pozisyonları, mezuniyet alanı ile iş alanı uyumları ve işverenlerin değerlendirmeleri incelenmiştir. Bulgular, mezunların %54'ü kamu veya özel sektörde tam zamanlı olarak istihdam edildiğini göstermektedir. Ayrıca, mezunların %80'inin kendi uzmanlık alanlarıyla uyumlu işlerde çalıştıkları ve özellikle %55'inin mühendislik pozisyonlarında yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu sonuç, üniversitenin teknik odaklı eğitim yaklaşımının iş gücü piyasasında karşılık bulduğunu ortaya koymaktadır. İşgücü piyasasındaki istihdam süreleri, mezunların %80'den fazlasının aynı kurumda en az bir yıl veya daha uzun süredir çalıştığını göstermektedir. Bu bulgu, BTÜ mezunlarının çalıştıkları kurumlarda kalıcılık ve uyum sağlama eğilimlerinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Kalaycı ve Öztürk (2018)'e göre, eğitim programlarının kalitesinin artırılabilmesi için, mezunların iş bulma ve istihdam süreleri, istihdam edildikleri pozisyon, eğitim aldığı bölüm ile istihdam edildiği alan arasındaki uyumun incelenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra, mezunların kariyer yolculuklarının izlenmesinin, eğitim programlarının kalitesinin ölçülmesi açısından önem taşıdığını göstermiştir.

Bakioğlu vd. (2011), mezun izleme çalışmalarının müfredat güncellemeleri ve stratejik planlama süreçleri için kritik bir araç olduğunu belirtmiştir. İşverenlerin mezun yetkinliklerine ilişkin değerlendirmeleri, alana ilişkin teorik bilgisi (%96), bilgisayar programlarını kullanma becerisi (%98), grup çalışmasına yatkınlık (%98), problem çözme (%98) ve iletişim (%97) becerilerinde yüksek düzeyde yeterlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ancak, yabancı dil yeterliliği (%88) ve güncel gelişmeleri takip etme (%84) konularında görece daha düşük performans sergilendiği görülmüştür. Bu bulgu, mezunların küresel ölçekte rekabet güçlerini artırabilmeleri için geliştirilmesi gereken alanlara işaret etmektedir. Elde edilen bu bulgular, alanyazındaki benzer araştırmalarla büyük ölçüde örtüşmektedir. Jones vd. (2017) mezun takip sistemlerinin yalnızca istihdam oranlarını değil, aynı zamanda mezunların iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerini de izleme aracı olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu araştırmada, işverenlerin mezun yetkinliklerine ilişkin değerlendirmeleri incelendiğinde, teorik bilgi, problem çözme, iletişim, grup çalışması ve bilgisayar kullanımı gibi alanlarda yüksek düzeyde yeterlilik algısı olduğu görülmektedir. Buna karşın, yabancı dil yeterliliği ve alan ile ilgili güncel gelişmeleri takip etme becerilerinin görece olarak daha düşük düzeyde yeterli olduğu algısını yansıtmaktadır. Bu sonuçlar, rekabet gücünü artırmaya yönelik geliştirilmesi gereken beceri ihtiyaçlarına işaret eden araştırma bulguları arasında değerlendirilmektedir. Öte yandan, dijital platformlara ilişkin alanyazınla güçlü paralellikler görülmektedir. Dedeepya vd. (2025) ve Buvana vd. (2024)'e göre dijital platformlar, mezun-öğrenci-üniversite etkileşimini güçlendirerek profesyonel gelişim ve mentörlük süreçlerine katkı sağlamaktadır. BTÜ uygulaması da benzer şekilde, dinamik ve teknoloji tabanlı yapısıyla hem mezun verilerini düzenli olarak toplamakta hem de sürdürülebilir iletişim imkanı sunmaktadır. Ayrıca, Babu vd. (2022)'nin web tabanlı veri takip sistemi bulguları, BTÜ'nün işveren geri bildirimlerini sistematik olarak değerlendirmesiyle doğrudan örtüşmektedir.

BTÜ örneğinde elde edilen bulgular, ulusal ve uluslararası literatürle uyumlu olup, mezun takip sistemlerinin kalite güvencesi, müfredat iyileştirme ve üniversite-iş dünyası ilişkilerini güçlendirme açısından kritik bir araç olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonuçları, mezun takip sistemlerinin üniversitelere olduğu kadar mezunlarına da katkı sağladığını ve mezun-üniversite ilişkilerinin Blau'nun Sosyal Mübadele Kuramı çerçevesinde açıklanabileceğini ortaya koymaktadır (Yürür, 2019). Bu kurama göre ilişkiler, karşılıklı yarar ilkesine dayanmaktadır. Üniversiteler, mezunlarına eğitim, saygınlık ve sosyal ağ imkânı sağlarken; mezunlar da üniversitelere saygınlık deneyim ve sektörel geri bildirim kazandırmaktadır. Literatürde bu durumu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Iskhakova vd., (2017), mezun bağlılığının üniversitelerin uzun vadeli başarısında belirleyici olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde, Rodriguez (1991), mezunların kendilerini hem üniversitenin "sadık destekçileri" hem de "değerlendirici otoritesi" olarak gördüklerini belirtmiştir. Bu çerçevede, mezun takip sistemleri yalnızca veri toplama aracı değil, aynı zamanda karşılıklılık temelli sürdürülebilir ilişkileri güçlendiren stratejik bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. BTÜ örneğinde de görüldüğü üzere, saygınlık, hesap verebilirlik ve rekabet gücü açısından mezun takip sistemleri, yalnızca idari bir uygulama değil, aynı zamanda üniversitenin uzun vadeli stratejik başarısına yön veren kritik bir unsur olarak konumlanmaktadır. İşveren geri bildirimlerinin müfredat iyileştirme sürecinde değerlendirilmesi, yabancı dil ve yetkinliklerin güçlendirilmesine yönelik kurumsal politikaların

oluşturulmasına olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte, Kariyer Merkezleri ve ilgili birimler aracılığıyla mezun-mentör ağlarının yapılandırılması, üniversite-sanayi iş birliğinin dinamik yapısını korumakta ve geliştirmektedir.

Tablo 7. Bursa Teknik Üniversitesi Bulgularının Literatür ile Karşılaştırılması

Çalışma	Odak Noktası	BTÜ Bulguları ile İlişkisi
Jones vd. (2017)	İstihdam verilerinin yanı sıra becerilerin izlenmesi gerektiği	BTÜ sistemi beceri ölçümüne yönelik anketlerle uyum göstermektedir.
Bakioğlu vd.(2011)	Mezun takibinin müfredat güncelleme ve stratejik gelişime katkısı	BTÜ uygulaması, geri bildirimleri müfredat iyileştirmelerinde kullanmaktadır.
Kalaycı ve Öztürk (2018)	Mezunların kariyer yolculuğunun eğitim programı niteliğiyle ilişkisi	BTÜ bulguları, mezun başarısının program kalitesiyle bağlantılı olduğunu desteklemektedir.
Dedeepya vd. (2025)	Dijital platform ile sürdürülebilir mezun-öğrenci-üniversite etkileşimi	BTÜ sistemi benzer şekilde dijital altyapı üzerinden sürdürülebilir iletişim kurmaktadır.
Buvana vd. (2024)	Dijital sistemlerle profesyonel gelişim ve mentörlük süreçlerinin desteklenmesi	BTÜ, mentörlük ve etkileşim süreçlerini geliştirmede benzer bir yol izlemektedir.
Babu vd. (2022)	Web tabanlı veri takibi, raporlama ve güncel mezun verilerinin yönetimi	BTÜ sistemi de işveren geri bildirimlerini sistematik raporlamaktadır.
Iskhakova vd. (2017)	Mezun bağlılığının üniversitenin uzun vadeli başarısındaki rolü	BTÜ örneği, mezun-üniversite bağlılığının stratejik önemini göstermektedir.
Bu Araştırma	İstihdam uyumu, mühendislik yoğunluğu, işveren memnuniyeti, yabancı dil eksikliği	Bulgular, literatürdeki eğilimlerle örtüşmekte; eksiklikler yabancı dil ve güncel gelişmelere uyumda yoğunlaşmaktadır.

Öneriler

Bursa Teknik Üniversitesi mezunlarının işveren değerlendirmelerinde görece düşük puan aldıkları alanlardan biri olan yabancı dil yeterliliği ve alanıyla ilgili güncel gelişmeleri takip etme becerisi, küresel iş piyasasında rekabet gücü açısından kritik derecede öneme sahiptir. Bu nedenle, üniversite bünyesinde sürekli eğitim ve sertifika programları düzenlenmelidir. Örneğin; teknik İngilizce, mesleki terminoloji, dijital yetkinlikler ve yaşam boyu öğrenme odaklı kurslar olarak ifade edilebilir. Söz konusu programlar; mezunların sektörel gelişmeleri izleme ve uluslararası düzeyde rekabet güçlerini artırmalarına imkan tanıyacaktır.

İşverenlerden alınan geri bildirimler sistematik biçimde müfredat geliştirme süreçlerine entegre edilmelidir. Böylece, mezunların yetkinlikleri iş dünyasının beklentileri ile daha uyumlu hale getirilecek, mezun profili ile piyasa ihtiyaçları arasında güçlü bir bağ kurulacaktır.

Mezunların üniversiteyle olan bağlarını güçlendirmek amacıyla ödüllendirme ve tanıma mekanizmaları hayata geçirilmelidir. Örneğin, “Yıldız Mezun” gibi ünvanlarla öne çıkan başarıların görünür kılınması, hem mezunların aidiyet duygusunu hem de üniversitenin saygınlığını artıracaktır. Ayrıca, mezun buluşmaları, mentörlük programları ve gönüllülük etkinlikleri aracılığıyla üniversite mezun ilişkileri sürekli canlı tutulmalıdır.

Mezun takip sistemi çıktıları, kalite güvence ve akreditasyon süreçlerinde aktif olarak kullanılmalıdır. Mezun istihdam oranları, iş bulma süresi, işveren memnuniyeti ve mezun memnuniyeti gibi göstergeler, üniversitenin önemli bileşenleri arasında yer almalıdır. Bu sayede, üniversitelerin şeffaflık, hesap verebilirlik ve uluslararası rekabet gücü pekiştirilecektir.

Teşekkürler

Bu araştırma III. International Bandırma Scientific Studies Congress'te sözlü özet bildiri olarak sunulmuştur.

Yayın Etiği Beyanı

Bu makalede kullanılan veriler, Bursa Teknik Üniversitesi Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından yürütülen ve soruları Bursa Teknik Üniversitesi Saha Araştırmaları Grubu'nca incelenip onaylanan "Mezun Memnuniyet Anketi" ve "İşveren Memnuniyet Anketi'nden elde edilmiştir. Katılımcılar gönüllülük esasına göre yer almış, araştırma sürecinde bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine riayet edilmiştir.

Araştırmacıların Katkısı

Yazarlar çalışmada eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını belirtmektedir.

KAYNAKLAR

- Akadal, E. (2013). Mezun takip sistemlerinin gerekliliği ve İstanbul Üniversitesi için mezun takip sistemi uygulaması: EYOKA [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 332338).
- Babu, P., Deepadharshini, G., Priya, S. D. ve Janani, A. (2022). Automated alumni data tracking system. *International Journal of Health Sciences*, 6(S8), 1310–1325. doi: 10.53730/ijhs.v6nS8.9978
- Bakioğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B. ve Canel, A. N. (2011). Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi mezunları üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 1(2), 65–79. doi:10.2399/yod.11.065
- Buvana, M., Hemalatha, J., Abinaya, S. ve Hemavarshini, R. (2024). Reconnectify: An alumni association platform. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods*, 12(11), 1917-1923.
- Cambridge Dictionary. (n.d.). Cambridge Dictionary. Erişim tarihi: 3 Eylül 2025, <https://dictionary.cambridge.org>
- Can, E., Çiçek, H., Aktaş, F. O., Işık, T., Kasap, B. B., Tezsezer, S. ve Tüzün Arpacioğlu, I. (2017). Meslek yüksekokulu mezunlarının mesleki eğitimlerini değerlendirmeleri Babaeski Meslek Yüksekokulu örneği. *SOBİDER: Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(15), 220–247. doi:http://dx.doi.org/10.16990/SOBİDER.3726
- Dedeepya, P., Yarrarapu, M., Vallurupalli, J. M., Polimetla, V., Sangam, H. K. ve Vanapalli, S. K. (2025). Enhancing alumni engagement through digital platform: A case study on Alumni Connect. *In 2025 Third International Conference on Augmented Intelligence and Sustainable Systems (ICAISS)*, (ss.1305–1311). IEEE. 10.1109/ICAISS61471.2025.11041850
- Değirmencioğlu, S. M. (2008). Türkiye'de yüksek öğrenim mezunları ve eğitimde fırsat eşitliği. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(3), 47–66.
- Demirbilek, N. (2020). Üniversite öğrencilerinin gözüyle üniversite kavramı. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(Eğitim ve Toplum Özel Sayısı), 5585–5607.
- Günay, D. ve Günay, A. (2017). Türkiye'de yükseköğretimin tarihsel gelişimi ve mevcut durumu. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(3), 156–178.
- İbileme, A. İ. (2019). Açık ve uzaktan öğrenmede mezun bilgi sistemlerinin geliştirilmesi: Anadolu Üniversitesi örneği [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:612509).

- İbileme, A. İ. ve Fırat, M. (2019). Dünya’da ve Türkiye’de açık öğretim mezun bilgi sistemlerinin durumu. ICQH2019 International Conference on Quality in Higher Education, Cyprus International University, Nicosia/TRNC, 26-27.
- Iskhakova, L., Hoffmann, S. ve Hilbert, A. (2017). Alumni loyalty: Systematic literature review. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 29(3), 274–316.
- Jones, F. R., Mardis, M. A., McClure, C. M. ve Randeree, E. (2017). Alumni tracking: Promising practices for collecting, analyzing, and reporting employment data. *Journal of Higher Education Management*, 32(1), 167–185.
- Kalaycı, N. ve Öztürk, A. (2018). Eğitim programları ve öğretim mezunlarını izleme çalışması: Gazi Üniversitesi örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1), 77–103.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. (4.baskı).Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kırıkçı, S. (2009). Üniversite yöneticilerinin ve öğretim elemanlarının mezunlarına yaklaşımlarının incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No:231864).
- Korkut Owen, F., Acar, T., Haskan, Ö. ve Kızıldağ, S. (2010). PDR lisans programlarından mezun olanlarla ilgili bir izleme çalışması. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II, 1153-1163.
- Nasrulloh, I., Suryadi, A. ve Insani, I. N. (2021). Design and development of alumni tracking information system. *RISTEC: Research in Information Systems and Technology*, 2(1), 46–61.
- Öztürk, N. B., Özberk, E. H., Kaptı, S. B., Fındık, L. Y., Gelbal, S. ve Kavak, Y. (2015). Hacettepe Üniversitesi mezun izleme çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(3), 263–271.
- Rodriguez, C. G. (1991). Alumni and the president: Presidential leadership behavior effecting alumni giving at small private liberal arts colleges [Doktora tezi, The Union Institute]. (Tez No:9208174).
- Sawai, P. P., Chambhare, P. V., Jaysingpure, A. N., Karhe, A. G., Rathod, D. ve Gulhane, V. S. (2024). Alumni Connect Hub: A comprehensive alumni management system. *Journal Impact Factor*, 3(1), 56-64.
- Setyaningsih, R. ve Prihantoro, E. (2022, January). Communication Management Model of Alumni Tracking at Boarding University. In Universitas Lampung International Conference on Social Sciences (ULICoSS 2021), (08-412).
- Sungur, O. (2015). Üniversitelerin bölgesel kalkınmada değişen rolü ve girişimci üniversite kavramı. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(4), 35–61.
- Taşcı, D. ve Lapçın, H. T. (2023). Yükseköğretimde kalite güvencesi sistemi: Kurumsal akreditasyon raporları üzerinden bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 1–16.
- Tulankar, S. ve Grampurohit, B. (2020). Role of alumni as stakeholders in enhancing quality education. In Sustaining Quality: NAAC New Guidelines 2017 Conference, Bhandup, Mumbai, 1-4.
- Türk Dil Kurumu. (n.d.). Güncel Türkçe Sözlük. Erişim tarihi: 3 Eylül 2025, <https://sozluk.gov.tr>
- Ünal, İ. (1995). Yükseköğretimde finansman sorununun nitelik ve istihdam sorunlarıyla etkileşimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 475–494.
- Ünüvar, N., Kepenekçi, Y., Alkış, N. ve Ernas, S. (2024). İnsan kaynakları ve kariyer planlama masası raporu ve eylem planı. Kadın Yöneticilerin Gözünden Ankara Üniversitesi Arama ve Bulma Konferansları. Ankara

Üniversitesi Yayınları, (867), 89-137. 7 Haziran, 2024, https://kadinplatformu.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/22/2024/06/Masa-Raporlari-ve-Eylem-Planlari_baski_24-haziran.pdf#page=89

Yetişen, S. ve Ünlü, H. G. (2019). Yükseköğretimde kalite perspektifi: 2007 yılında kurulan devlet üniversitelerinin kurum iç değerlendirme raporlarının karşılaştırmalı analizi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 72–89.

Yükseköğretim Kurulu. (2023). Üniversite izleme ve değerlendirme genel raporu. Yükseköğretim Kurulu.

Yürür, S. (Ed.). (2019). *Örgütsel davranış kuramları*. Beta Yayınları.

URAP. (2023). 2023–2024 URAP Türkiye sıralaması basın açıklaması. <http://urapcenter.org>